

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Factores Psicosociales Que Generan Insatisfacción Laboral En Los Funcionarios De La Policía
Nacional En La Sijin, Caquetá.

PRESENTA:

ANGIE GERALDINE TUNJUELO MURILLO CÓDIGO 1811983457

JOLMAN LEONARDO CANO AREVALO CÓDIGO 1811023706

KATERINE JOHANA BORJA SALDARRIAGA CÓDIGO 1621980859

LUIS MIGUEL QUINCOZ GIL CÓDIGO 1812410065

LUIS MIGUEL TOLOSA JIMENEZ CÓDIGO 1721020658

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2021

Tabla de Contenidos

Capítulo 1. Introducción	2
Descripción del contexto general del problema	2
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo II. Marco de referencia.	5
Marco conceptual.	5
Marco teórico.	6
Marco Empírico.	6
Capítulo III. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Instrumentos de recolección de datos.	11
Consideraciones éticas.	12
Capítulo IV. Resultados.	13
Discusión.	17
Conclusiones.	19
Limitaciones.	20
Recomendaciones.	21
Referencias bibliográficas	23

Resumen

Actualmente en la Policía Nacional se evidencia un cansancio generalizado por la alta carga laboral, que conducen a altos niveles de insatisfacción y desmotivación laboral, debido a lo anterior, se desarrolló el objetivo general orientado a identificar los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los empleados de la Policía Nacional en la Sijin, Caquetá, se abordó una investigación de tipo cuantitativa orientada al análisis estadístico, con un diseño puramente descriptivo, de esta forma como instrumento se aplicó un cuestionario de insatisfacción laboral de S4/82 de Peiró, el cual contiene 5 variables- categorías, en donde se evaluó la satisfacción con la verificación de actividades realizadas, en el entorno externo e interno de trabajo, la utilidad para el cumplimiento de funciones, la remuneración y relaciones interpersonales. Finalmente, se encontraron altos índices de insatisfacción laboral en los funcionarios donde se evidenciaron las categorías de remuneración salarial, el control y participación en la organización con porcentajes del 90% y la variable de relaciones interpersonales con un 60% de insatisfacción, se puede concluir que los índices de insatisfacción laboral en los miembros de la policía presentan índices superiores al 85%, siendo un factor de riesgo importante en el área laboral.

Palabras claves: factores psicosociales, insatisfacción laboral, desmotivación laboral, Policía Nacional.

Capítulo 1.

Introducción

Descripción del contexto general del problema

En la actualidad los funcionarios de la Policía Nacional evidencian un cansancio generalizado como lo refiere Meneses, Feldman, y Chacón (1999), debido a la carga laboral y a los pocos incentivos motivacionales que proporciona la institución, desencadenando en insatisfacción laboral y constituyendo uno de los problemas de mayor impacto en un miembro activo policial. En consecuencia, se precisan diversas falencias en el desempeño de la actividad laboral y que denotan una reducción significativa en la salud de los funcionarios, se encuentran los factores psicosociales como detonantes de la desmotivación que son originados por la alta carga laboral, las relaciones interpersonales difíciles y la exigencia de los jefes de desempeñar muchas funciones al tiempo.

Como lo refiere Torres (2010), los profesionales de la policía padecen un agotamiento tanto emocional como físico que generan problemas en su desarrollo laboral. Según Oligny (2014), en su estudio señala que en Colombia un 80% de los efectos a largo plazo de la insatisfacción laboral conlleva al estrés en las fuerzas policiales, y se denota en el agotamiento emocional y desmotivación, en consecuencia se puede evidenciar derivado del cansancio que cuando hay un cansancio crónico, el funcionario no puede responder acorde a como una situación de su espacio laboral lo requiere, así como a situaciones conflictivas y esto hace que su desempeño disminuya, así como se evidencien conflictos familiares generando una disminución de la tranquilidad de la vida diaria, y por ende afectando su desempeño policial.

Cabe destacar que un funcionario insatisfecho es un funcionario que trabaja menos, y trabaja peor. Esto tiene un impacto directo en la eficacia, y también un impacto en la economía, pues se necesitan más funcionarios para cubrir una determinada tarea.

Se encontró según un análisis detallado de la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo (ICPD), un 75 % de los integrantes de la Policía Nacional

tiene funciones que pertenecen a su cargo, pero que los sobrecargan con otras que son de unidades diferentes y que comprometen el buen resultado en operatividad de un funcionario y además reciben una baja valoración por parte de la institución en cuanto a las capacidades y reconocimiento de las respectivas funciones desempeñadas. Debido a lo anterior se evidencian cifras de (ICPD, 2019) que indican que en Santander se presentan los índices más altos de insatisfacción laboral en la Policía Nacional con un 78%, seguido Cundinamarca con un 76%, así mismo Atlántico con un 72%, Antioquia con un 58% y Tolima con un 46%, siendo de relevancia estas cifras para conocer qué elementos son los generadores de estos altos índices insatisfactorios al interior de la institución policial. (Torres, C, 2019).

Finalmente, ser policía es un trabajo muy especial y específico en el tratamiento de sus funciones e interacción con la comunidad. También converge sobre él diversas variables que son inconsistentes y, a menudo, están sujetas a un estrés sin fin. Se precisa que la mayoría de las ocasiones no es apreciada por los jefes que frustran al desempeño laboral del funcionario policial.

Planteamiento del problema

Debido a las cifras del estudio de la (OMS,2019) que evidencian un incremento de índices que reflejan funcionarios desmotivados, con un servicio desafortunado con la comunidad, y un desempeño bajo, (Malluk,2018). Se considera pertinente identificar los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en Colombia, en busca de encontrar resultados y alternativas pertinentes que permitan resolver esta problemática y generar bases de datos estadísticas que formulen información precisa del origen de estos factores psicosociales y de puntualizar las causas principales de la insatisfacción laboral en los miembros activos de la Policía Nacional.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles factores psicosociales pueden generar insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en Florencia, Caquetá?

Objetivo general.

Conocer los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional grupo Sijin en Florencia, Caquetá.

Objetivos específicos.

1. Identificar la relación entre los factores de psicosociales y la insatisfacción laboral del funcionario Sijin de la Policía Nacional.
2. Evaluar los aspectos que generan insatisfacción laboral en los miembros activos de la Policía Nacional en Florencia, Caquetá.
3. Socializar los resultados de los estudios encontrados y de los instrumentos aplicados, para establecer premisas que sirvan de orientación a nuevas investigaciones.

Justificación.

Según Iglesias y Sánchez (2015), “la insatisfacción laboral provoca tensiones en el puesto de trabajo, reduce la productividad y dificulta la capacidad de innovar. Además, los trabajadores insatisfechos con su puesto de trabajo no están comprometidos con la empresa, por lo que esperan una oferta mejor para abandonarla, con el riesgo de pérdida de talento y conocimiento que esto supone”. Con estos parámetros, es evidente que un clima laboral insatisfecho desmejora la competitividad y por tanto agrava la situación de crisis en una empresa u organización.

Tomando como referencia la anterior definición se hace necesario conocer si las estrategias que viene implementando la Policía Nacional con relación a las empleadas por otros cuerpos de policía son las más eficaces para el mantenimiento adecuado de la satisfacción laboral y que son producto de índices bajos de productividad dentro de esta institución.

En la policía Nacional de Colombia, existe la necesidad de enfrentar la satisfacción laboral como una estrategia y reducir la insatisfacción en el área de trabajo de los funcionarios policiales, ya que el personal se ve expuesto no solo a compartir con sus compañeros de trabajo, sino también con personal externo (la comunidad), por tal razón en este proceso académico se pretende dar respuesta a *¿Cuáles factores psicosociales pueden generar insatisfacción laboral en los funcionarios del grupo Sijin de la Policía Nacional en Florencia, Caquetá?*.

Capítulo II.

Marco de referencia.

Se indicarán sub categorías del marco conceptual relacionadas con conceptualidad, un abordaje del marco teórico con autores y teorías representativas de la insatisfacción laboral y por último el apartado de marco empírico donde se recopila literatura e investigaciones que tiene relación directa con la variable central de este estudio.

Marco conceptual.

Factores de riesgo psicosocial: pueden considerarse como condiciones o situaciones que los trabajadores experimentan en el entorno laboral y en las que la exposición puede afectar su bienestar a nivel mental, físico y social. En esta situación se incluye la participación de profesionales, familias y entornos sociales. Cabe señalar que se sabe que estos factores de riesgo involucran aspectos internos, no laborales o externos de una empresa sin ignorar las características inherentes de los trabajadores a través de sus interacciones. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2011), uno de los impactos de los factores de riesgo en el lugar de trabajo es la dificultad para responder adecuadamente a las demandas del trabajo, enfatizando la existencia de disparidades en la salud de los trabajadores.

La insatisfacción laboral: es uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador (OIT, 2016) originando en gran parte de las vivencias desmotivación laboral.

No obstante, Chiavenato (2000a: 68) sostiene que la motivación laboral es una relación con la conducta humana, y que los deseos y las necesidades están motivadas por factores intrínsecos y exógenos que generan la energía requerida.

Marco teórico.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.

Se denotan múltiples teorías que abordan el tema central de estudio de satisfacción laboral, todas estas están orientadas a la teoría de Frederick Herzberg que aborda los dos factores que debe tener el humano para seguir y satisfacer plenamente los deseos con una búsqueda contundente de satisfacción de las necesidades humanas, siendo esta de gran relevancia en la finalidad de la motivación que se requiere en el entorno laboral.

Se precisa, abordar la teoría más importante de Frederick Herzberg, que es la «Teoría de los Dos Factores» que evalúa la satisfacción laboral, además, ha logrado una alta expectativa, y debido a esto autores reconocidos han intentado abórdala para brindar su aprobación o desaprobación, (Dessler, 1987). No obstante, aborda la manera en que la satisfacción o insatisfacción del individuo es el resultado de la interacción con este mismo. En consecuencia, se incluye esta teoría de Herzberg, donde aborda Chiavenato (2002), que la motivación se divide en dos entornos: entorno externo y trabajo personal. El entorno primero, incluye los escenarios de trabajo físicos, es decir, las condiciones que abordan las áreas de desarrollo del individuo, incluidos los salarios, los beneficios sociales, las políticas de la empresa y el entorno de relaciones laborales. También analiza las oportunidades existentes, las perspectivas ambientales y los elementos que las empresas implementan para satisfacer a sus funcionarios. El factor dos, llamado el motivacional: se encuentra relacionado con él, desarrollo de actividades que denotan una implicación del cargo, se desarrollar un trabajo relevante y pertinente, se evidencian logros, reconocimientos, y mención de habilidades en el área de desempeño que al producir un reconocimiento generan una mayor productividad.

Marco Empírico.

Se encontraron diversos hallazgos desde la variable de este estudio: insatisfacción laboral, donde se indican los diferentes factores considerados en esta investigación eran desarrollo organizacional, comunicación asertiva y fluida, la calidad del entorno de trabajo, relaciones asertivas con el entorno y la motivación y

bienestar laboral, donde se observó una baja puntuación global de la calidad de vida de los encuestados. Se hizo evidentes factores que afectan índices de una calidad de vida habitual, y tiene relación con los factores de organización físicos y psicosociales que afectan directamente al funcionario entre los que se destacan altos niveles de estrés, cansancio, mucha carga laboral, una poca o nula comunicación con los compañeros de trabajo originando altos niveles de insatisfacción laboral que en ocasiones puede originar ambientes de trabajo pesado y sin fluidez verbal, física u operativa.

En el estudio relacionado de Tenosique, Tabasco en México por (Narváez, Hernández, Vázquez, Magaña, 2017), donde su objetivo general aborda la afectación de factores psicosociales y la importancia de la satisfacción en la policía Nacional de Colombia, se relaciona una investigación cualitativa de tipo documental, donde además está mediado por una diversidad de elementos dentro de los cuales se encuentran los relativos a la satisfacción y motivación de los funcionarios es clave para la dirección. Finalmente se encontraron resultados en donde se precisa determinar los rasgos motivacionales de los funcionarios públicos, debido a que desarrollan de manera idónea los lineamientos del estado con las entidades de gobierno, en este caso como la Policía Nacional.

En la investigación de (McFarland, 2014) en un estudio en Paraguay, se pone de relieve el objetivo general, abordado desde la importancia del papel de los altos mandos en la Policía Nacional para generar satisfacción alta en los funcionarios para lograr un mayor rendimiento laboral y mejorar los factores negativos influyentes de insatisfacción laboral y por ende la disminución en la calidad de vida. Así, se determina un estudio cualitativo con población de funcionarios de la Policía, en donde el desempeño está determinado por la capacidad, motivación y satisfacción de un individuo para interactuar con el entorno laboral. Se encontró entre los resultados más representativos que los gerentes se resisten a la influencia, reaccionan a las diferencias individuales y aumentan la motivación, guían el desarrollo del equipo y administran los sistemas organizacionales. La gestión eficaz debe promover comportamientos deseables como el apoyo, la educación y la formación, y la capacidad de los equipos y

organizaciones, dependiendo de los factores contextuales cambiantes de la organización.

La investigación de Hackman y Oldham (2006) se desarrolló en Francia, el cual tiene como objetivo general conocer la satisfacción laboral y los 5 elementos relevantes que la componen integrados por: (habilidades, desempeño, conocimiento de la actividad a desarrollar, autonomía, y desarrollo de la misma). Se reconoce como una indagación de búsqueda documental, en la población son diferentes estudios de bases de datos y repositorios y se concluyó que el trabajo implica tanto puntos intrínsecos como extrínsecos, la omisión de dichos últimos pide reconsiderar dicho modelo destinados a agrandar sustantivamente las magnitudes bajo estudio. Se conoció un aporte de gran magnitud, en tal sentido lo constituye el aporte investigativo de Morgeson y Humphrey (2006), quienes proponen el denominado Cuestionario de Diseño del Trabajo.

Se concluyó en el estudio de (Hill, Kaplow, Oosterhoff y Layne, 2019), en Bogotá, D.C. Como objetivo general de la investigación que la insatisfacción laboral nos ayudó a identificar cuatro áreas en las cuales se desarrolla. Siendo un estudio de tipo mixto, en donde la población son 12 funcionarios de la Empresa Movistar. Se conoció en los resultados que estas áreas agrupan dimensiones laborales, que son conjuntos de dimensiones que describen los requisitos laborales y cubren requisitos cuantificables, mentales, emocionales, etc. Qué profesión impone a un individuo. En consecuencia, la gestión del trabajo es una oportunidad para influir en el área laboral y tomar decisiones sobre varios aspectos que afectan el desempeño, como la claridad del trabajo, la capacitación, el liderazgo, el desarrollo de habilidades y las relaciones sociales. Independientemente del bienestar de los integrantes, se establecen relaciones sociales especiales entre jefes jerárquicos y colaboradores de la organización.

En un artículo que es referido por Calati, Ferrari, Brittner, Oasi, Olié, Carvalho, y Courtet, (2019), en Medellín, se estudió como objetivo general conocer el estrés como uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral que genera una insatisfacción laboral, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y social en es

que puede repercutir en el trabajador, se abordó un estudio cualitativo de búsqueda bibliográfica, con una población de fuentes primarias y manuscritas, se conoció en los resultados que se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Dichas causas pueden proceder de algún escenario o emoción que lo haga percibir sentimientos de enojo, culpa y frustración.

De esta manera es como se han enfocado investigaciones sobre salud mental en trabajadores de la policía y militares en la ciudad de Cali, Colombia; por ejemplo, Blanco-Álvarez & Thoen (2017), tuvieron como objetivo general: realizar un estudio sobre los factores de insatisfacción laboral en Policías, en donde identificaron que el estrés laboral en esta muestra, se relaciona directamente con factores como la ansiedad y la depresión, pero aún sin identificación de Burnout (síndrome del trabajador quemado), este estudio se conoció de tipo cuantitativo con una población de 30 funcionarios policiales y se abordó el estudio con 15 empleados, el instrumento utilizado fue la escala del síndrome de Burnout, se conoció como resultados del estudio que además tampoco se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Este estudio permitió identificar que la calidad de vida se relaciona directamente con sintomatología de alteración de las emociones y conductas ansiógenas en los empleados de los dos géneros.

Se menciona en el estudio de (Martínez Gómez, J. A., & Robles Suárez, A. C, 2016) en la ciudad de Neiva, Huila, en donde el objetivo general se orientó a: conocer la manera cómo influye la insatisfacción laboral en el desarrollo profesional de los integrantes de la Policía Nacional Colombiana. El estudio es de tipo cualitativo orientado a una búsqueda de revisión documental, se encontró entre los resultados que está directamente relacionada con necesidades laborales y la calidad de vida encaminadas para las mejoras de funcionarios en su ambiente profesional procurando el buen servicio a la comunidad y generando en cada uno de los uniformados que se trabajen los aspectos vulnerados para lograr una satisfacción laboral y un incremento en la calidad de vida.

Capítulo III.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Se desarrolla este estudio con un enfoque cuantitativo, donde se aborda análisis de datos y graficación mediante este enfoque. No obstante, según Barrera (2018) “La investigación cuantitativa es una forma sistemática de recopilar y analizar información de una variedad de fuentes. Este proceso se realiza utilizando herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar las preguntas de la encuesta” (p.213).

Este es un diseño puramente descriptivo que especifica características importantes de una persona, grupo, comunidad u otro fenómeno a analizar (Dankhe, 1986). Además, se describe la asociación con factores de satisfacción laboral entre los policías del departamento del Caquetá. Sin embargo, algunos aspectos del fenómeno en estudio involucran la tarea de medir y evaluar tendencias y componentes. Al igual que esta investigación aplicada, cada pregunta está básicamente orientada a seleccionar un conjunto de preguntas y factores que se miden de forma independiente para entender cada riesgo que induce a la insatisfacción en el ámbito laboral.

Participantes

En el desarrollo de este estudio se aborda una población participante de policías y se tuvo en cuenta una población de 20 integrantes y 10 integrantes activos de la institución policial fue la muestra que se abordó, con los cuales se establecieron múltiples interrogantes que orientan el proceso a identificar la calidad de vida y la satisfacción laboral. Se abordará a un 50% de la población, los participantes tienen edades promedio de 25 a 50 años equivalente a un 70% del rango de edad de la población, deben ser empleados activos de la Policía, con una antigüedad laboral de 2 años en la institución policial y deben ser miembros policiales del departamento del Caquetá y ser integrantes del grupo SIJIN. Se denota como un muestreo aleatorio simple, en donde se abordan las variables más importantes de la muestra, que son dependientes y representan la mayoría de estas y se denota una población de carácter infinita o bien finita que incluya el abordaje de los instrumentos pertinentes.

Criterios de inclusión: los funcionarios que hicieron parte de la muestra deben estar activos en la institución policial, su edad debe estar comprendida entre los 25 a 50 años, debe tener una antigüedad de 2 años en la institución, y deben pertenecer al departamento del Caquetá con trabajo en el grupo SIJIN.

Criterios de Exclusión: los participantes que no hicieron parte de la muestra, tienen una edad inferior a los 25 años o mayor a los 50 años, funcionarios pensionados y que no hagan parte de estado activo de la institución policial, que no vivan en el departamento del Caquetá o que por condiciones médicas o de salud mental no le sea permitido.

Instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada en el estudio es el cuestionario (Hernández, Sampieri 2015), debido a que es la herramienta más utilizada en la recolección de datos. “Un cuestionario compuesto por una serie de preguntas sobre una o más variables a medir” (p.3). Los ítems de las preguntas pueden ser de carácter cerrado o abierto. Las preguntas cerradas contienen distintas categorías u opciones de respuesta.

Se aplicó un cuestionario para los funcionarios de la SIJIN, siendo esta la muestra, el cual cuenta con preguntas enfocadas en el área de satisfacción laboral y se abordan las siguientes 5 variables de estudio: La satisfacción con la supervisión, en el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones materiales, la remuneración y relaciones sociales.

El cuestionario está orientado con diversos ítems para medir satisfacción laboral en el trabajo y su nombre es S4/82 de Peiró, el cual se desarrolla con sus 24 ítems y se abordó desde sus 5 variables, en donde se determinan diversos ítems del cuestionario a abordar el grado de satisfacción desde diversas categorías y subcategorías de estudio, donde se involucran múltiples ítems que se deben demarcar, se evalúa con una escala del 1-2 con muy insatisfecho, 3 .4 indiferencia y 5 -6 muy satisfecho. El diseño de este, logra evaluar las dimensiones laborales, denotando las apreciaciones de la satisfacción laboral en los funcionarios del grupo SIJIN-Caquetá, (SICAQ). Se indica que los ítems del cuestionario abordar el grado de satisfacción

desde diversas categorías y subcategorías de estudio, que involucran múltiples ítems que se deben demarcar, se evalúa con una escala del 1-2 con muy insatisfecho, 3 .4 indiferencia y 5 -6 muy satisfecho.

Finalmente, la estrategia de abordaje será por medio de los formularios de Google Form en donde se cargará el cuestionario S4/82 de Peiró, luego se procede a compartir en link con los funcionarios participantes y se les solicita contestar de acuerdo a las instrucciones brindadas en el formulario.

Estrategia del análisis de datos.

Se precisa, que después de recopilada la información del cuestionario, se procede a realizar el análisis de la información recopilada en estas respuestas mediante Excel la opción gráficos y luego se usan estas imágenes para generar estadísticas con frecuencias y valores que indican cada ítem con su respuesta y se agrupan por variables para su análisis generando también una conclusión descrita de tipo cualitativa de cada gráfica, indicando proporciones y rangos porcentuales.

Consideraciones éticas.

Se ejecutó en esta intervención de investigación aplicada la firma del consentimiento por los participantes del estudio, mencionado el artículo 36° de la ley 1090 del 2006, donde se aborda y se tiene en cuenta la información que el/la Psicólogo/a recolecta en el desarrollo de los ejercicios profesionales, con base a expresiones verbales o datos recopilados en entrevistas, encuestas, y esta información debe ser guardada como secreto profesional del psicólogo, así como las observaciones y hallazgos del proceso de intervención, es deber del profesional guardar esta información bajo reserva y solo bajo la autorización del paciente puede ser revelado algún dato. Es importante mencionar que todos los resultados evidenciados se utilizaran únicamente en el ejercicio investigativo y con finalidad académica del proyecto. Finalmente se precisa, que se siguieron los parámetros establecidos en la Ley 1090 de 2006. “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” donde se

aborda la confidencialidad de los datos suministrados por los participantes, así como salvaguardar la información del estudio.

Capítulo IV.

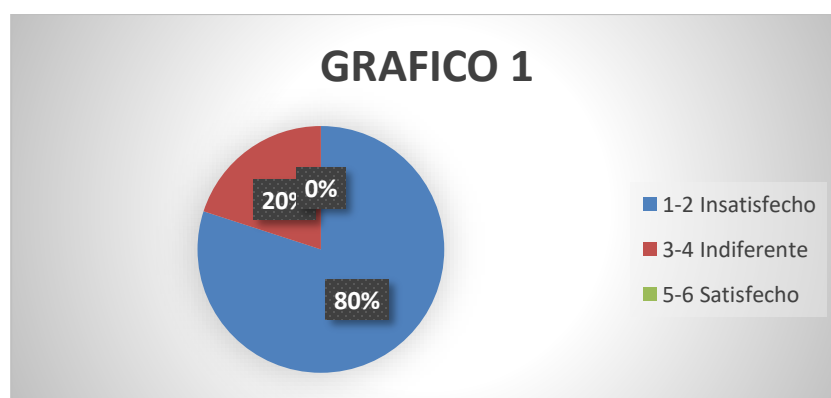
Resultados.

Teniendo en cuenta las respuestas dadas por los participantes se pretende establecer los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional grupo Sijin en Florencia, Caquetá. Por lo tanto, al indagar en todos estos elementos es posible conocer la relación del funcionario con la insatisfacción en su ámbito laboral, y se obtiene una visualización más cercana de las diferentes situaciones que viven estas personas a diario y el nivel de insatisfacción laboral que experimentan los miembros de la institución, que se presenta como el nivel de insatisfacción en el área laboral.

Se precisa los siguientes resultados, que se conocieron mediante el abordaje de las variables que fueron la base del cuestionario y que permitieron identificar las siguientes respuestas de los funcionarios policiales:

Figura 1.

Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.

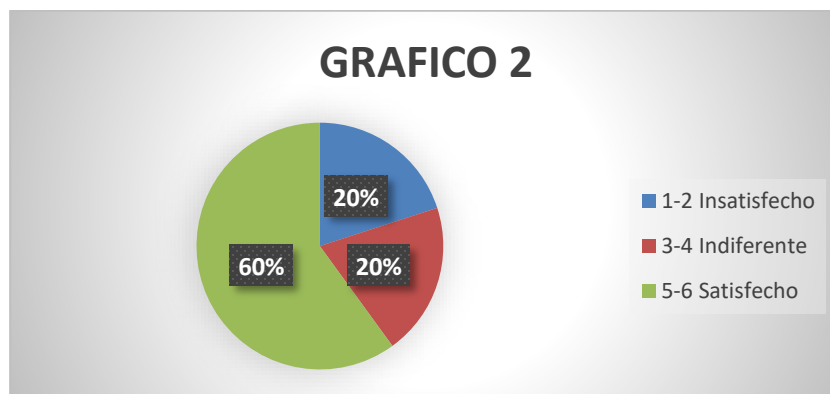


Nota. El gráfico representa las respuestas de la categoría de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.

Inicialmente se plantean 4 preguntas referentes a la categoría de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, evidencio que 8 de los funcionarios refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 80%); y 2 participantes refieren sentir indiferencia ante esta situación siendo un 20 %, además se evidencian las mismas cifras en los resultados de las preguntas que refieren oportunidades que se les ofrece de progreso en el trabajo, que le interesan o en las cuales se destaca.

Figura 2.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.



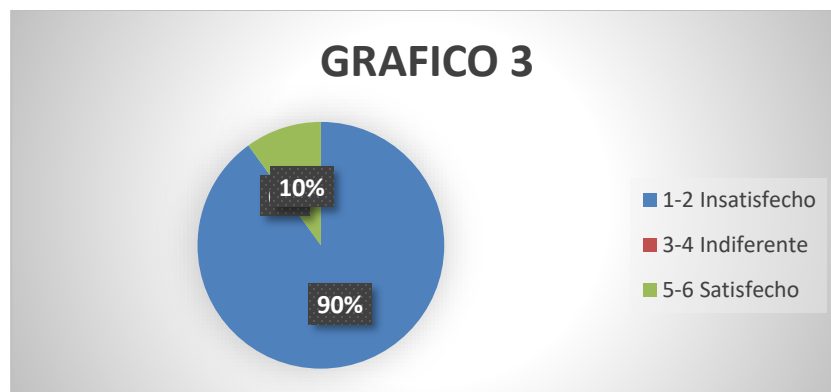
Nota. El grafico representa las respuestas referentes a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Seguidamente se plantean 4 preguntas referentes a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, donde se evidencia que 6 de los funcionarios policiales indican sentirse Muy satisfechos , (lo cual aborda un 60%); y 2 participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 20%) y el otro 20% refiere no interesarle estos aspectos en el ejercicio de sus funciones, en consecuencia se abordan los mismos resultados con las preguntas orientadas a la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo, el entorno físico y espacio del que dispone, así como la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo. Evidenciando

un grado alto de satisfacción alto en estos aspectos en los de la Policía Nacional grupo Sijin en Florencia, Caquetá.

Figura 3

La satisfacción intrínseca del trabajo

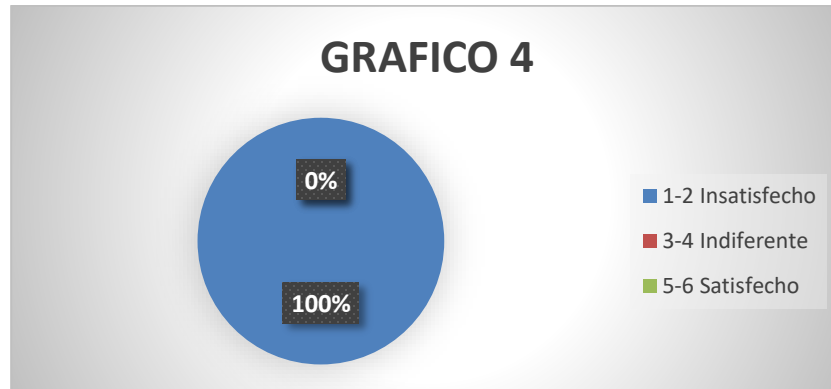


Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a la satisfacción intrínseca del trabajo.

En desarrollo con la pregunta, se plantean 4 preguntas referentes satisfacción intrínseca del trabajo, donde se evidencia que 9 de los participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 90%); y 1 participante refiere encontrarse satisfecho (Equivalente a un 10%), además se conocieron los mismos resultados en preguntas pertenecientes a esta categoría como la igualdad y justicia en el trato que revive en su institución, las satisfacciones que le produce el trabajo por sí mismo, el apoyo de sus superiores en la ejecución de tareas, evidenciándose un grado de insatisfacción alto con un 90% en estos aspectos en los miembros del grupo Sijin en Florencia, Caquetá, en la encuesta.

Figura 4

Satisfacción en la remuneración salarial.



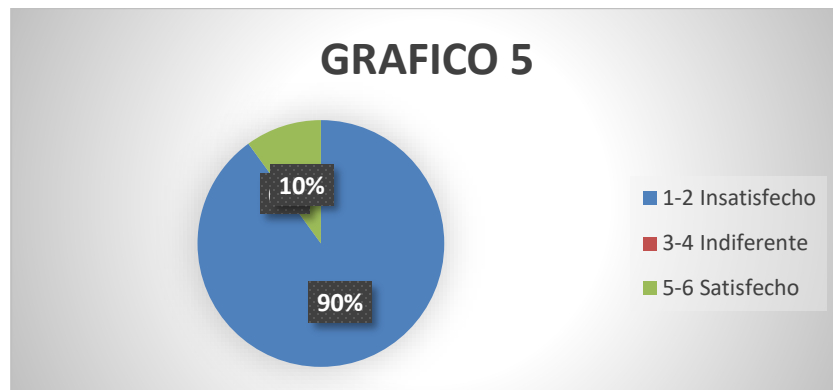
Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a los grados de satisfacción en la remuneración salarial.

En el literal de esta pregunta, se plantean 6 ítems referentes satisfacción con respecto a la asignación y remuneración salarial, donde se evidencia que 10 de los funcionarios policiales, se sienten totalmente insatisfechos (Equivalente a un 100%), además se evidencian las mismas cifras en las preguntas abordadas de la misma categoría donde se pregunta sobre el salario que recibe considera apropiado para su prestación de servicios, las oportunidades de promoción en la empresa son auspiciadas por la institución y considera que a medida que escalafón en los rangos de la policía recibe un pago acorde con lo trabajado, siendo respuestas completamente insatisfactorias para los miembros de la institución policial.

Con respecto a todas las respuestas anteriores, los agentes de la policía colombiana tienen muchos factores que conducen a la insatisfacción laboral y, por lo tanto, a la mala calidad de vida. Se encontró que el servicio a la comunidad dentro de la organización es nulo, debido al poco conocimiento de las diversas situaciones en las que viven estas personas todos los días, y se conoció cómo el nivel de insatisfacción laboral que presentan estos funcionarios afecta la calidad de vida de ellos en su área laboral y familiar. Debido a lo anterior es importante actualizarse y prepararse para atender conflictos personales, clima laboral, procesos de trabajo y el buen manejo de las relaciones interpersonales.

Figura 5

Satisfacción con las relaciones laborales.



Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a los grados de satisfacción con las relaciones laborales.

En consecuencia, se plantean 6 preguntas referentes a las relaciones interpersonales laborales, donde se evidencia que 9 de los funcionarios policiales indican sentirse Muy insatisfechos, (lo cual abarca un 90%); y 1 participante refieren sentirse Muy satisfechos (Equivalente a un 10%), en consecuencia se abordan los mismos resultados con las preguntas de la misma categoría orientadas a la participación de las decisiones de grupo, relación con sus compañeros, clima laboral y decisiones en su departamento o grupo operativo de trabajo en el cual se labora.

Discusión.

Se destacan los hallazgos más relevantes, orientados a conocer los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional grupo Sijin en Florencia, Caquetá. Teniendo en cuenta el estrés y los factores estresantes psicológicos motivacionales en el trabajo, mediante los hallazgos se logró demostrar que los resultados responden a la capacidad del individuo para interactuar con el entorno, la motivación y la satisfacción. Los administradores resisten el impacto, responden a las diferencias individuales, motivan, guían el desarrollo del

equipo y controlan los sistemas de una organización para una gestión eficaz, con apropiadas habilidades organizativas y de equipo basadas en el desarrollo de comportamientos deseables y factores contextuales como el apoyo y la formación.

Se encuentran una concordancia del estudio, con los diferentes factores que se concluyeron determinantes en la satisfacción laboral fueron las dimensiones de la calidad de vida y motivación laboral, donde se hizo evidente que todos estos elementos influyen en la calidad de vida. Se relaciona, además, con factores de organización físicos que afectan directamente al funcionario entre los que se destacan altos niveles de estrés, cansancio, mucha carga laboral, nula comunicación con los compañeros de trabajo originando bajos niveles de motivación laboral que en ocasiones puede originar ambientes de trabajo pesado y sin fluidez verbal, física u operativa.

Se determina una contradicción, asociada al modelo de Hackman y Oldham (2006), se trata de explicar como se desenvuelve la insatisfacción laboral, pero abordando 5 elementos como lo son la diversidad de habilidades, importancia de las actividades, identidad de la tarea, y retroalimentación de la misma. No obstante, desde el área laboral aborda diversas áreas de evaluación de la satisfacción laboral, se concluyó que en todas se presentan altos índices coincidentes de insatisfacción por los funcionarios de la Sijin, siendo un 80% el promedio de esa sensación de poca motivación e insatisfacción. En consecuencia, se evidencia un gran aporte, con gran relevancia como lo indica Morgeson y Humphrey (2006), donde abordan una entrevista con preguntas encaminadas al diseño de las tareas laborales que se desempeñaran (Work Design Questionnaire, WDQ), es donde difiere con este estudio en cuanto a que la satisfacción laboral puede variar significativamente cuando aparece el estrés, como uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral que genera una ausencia de motivación, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador. Dichas causas pueden surgir de cualquier situación determinada que puede generar emociones negativas en el funcionario.

Debido a lo anterior, se encontró concordancia con los resultados en la medida, en que se agrupan en el orden las dimensiones internas del trabajo de la satisfacción laboral, donde se evalúan una serie de dimensiones que explican los requerimientos del trabajo, y las cuatro áreas que hacen referencia a este, en donde se plantea remuneración salarial, carga emocional, satisfacción intrínseca y con el ambiente. No obstante, se pudo determinar que el control sobre el trabajo influye en la toma de decisiones sobre diversos aspectos que obstaculizan los logros propios, como la claridad de roles, la generación de educación, el liderazgo y la prueba de relaciones sociales.

De esta manera se encuentra otro estudio nacional concordante con el eje central del estudio, el cual aborda las investigaciones sobre la motivación en trabajadores de la policía y militares; por ejemplo, Blanco-Álvarez & Thoen (2017), realizaron un estudio sobre los factores de insatisfacción laboral en Policías, en donde identificaron que el estrés laboral en esta muestra, se relaciona directamente con factores como la ansiedad y la depresión, pero aún sin identificación de Burnout (síndrome del trabajador quemado), como se evidencia en la revisión documental de este estudio, además tampoco se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Este estudio logra conocer y precisar los riesgos que se relacionan directamente con sintomatología de alteración del estado de ánimo y conductas ansiógenas en los funcionarios.

Conclusiones.

Se hace evidente que los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional grupo Sijin en Florencia, Caquetá, están directamente relacionados con la remuneración salarial, la satisfacción intrínseca del trabajo y la satisfacción por el ambiente físico, en donde se evidencian índices promedio de un 90% de inconformidad con estas áreas por parte de los funcionarios de la Sijin; se evidencio, que los orígenes que determinan el estrés son múltiples y a la vez genera una desmotivación en el ámbito laboral policial. Debido a todo lo anterior

se establece que el estrés es un proceso que influye sustancialmente en la adaptación de los individuos al entorno y es debido a esto que la insatisfacción laboral permanece en constante aumento, en la medida en que no se regulan estas sensaciones.

Se precisa, en la evaluación de los aspectos que más afectan la insatisfacción laboral en los miembros activos de la Policía en el Caquetá, se encontró la desmotivación laboral por causa de altos niveles de estrés como el aspecto más representativo de insatisfacción, el cual está vinculado directamente a aspectos laborales del empleado, debe ser por un solo lineamiento y no dividido en partes ya que sobre este influyen múltiples condiciones que son originarias de la historia personal y de desempeño laboral del empleado, debido a las actividades y funciones que surgen en el tiempo (extralaboral) y la relación social que se ejerce especialmente en el ámbito familiar, generando en muchas ocasiones saturación de situación de tensión en los entornos de desarrollo y afectando evidentemente sus vínculos sociales, las relaciones interpersonales y en gran medida los eventos de contacto con la comunidad, siendo la saturación y carga laboral un factor negativo para la correcta ejecución de labores del funcionario.

También es importante tener en cuenta que la falta de descansos no solo reduce la productividad en el lugar de trabajo, sino que también puede poner fin a las relaciones interpersonales y recurrir a factores de riesgo. Las acusaciones de que la policía realiza más de 15 días laborales al día degradan gravemente la salud mental de los agentes de policía, que tienen tiempos de trabajo muy difíciles y, a menudo, frustrantes, y problemas interpersonales. No obstante, la insatisfacción laboral del desarrollo de la competencia profesional de los miembros de la Policía Nacional de Colombia juega un papel muy importante en el desempeño de las funciones policiales, ya que un buen clima laboral es clave.

Limitaciones.

Se encontraron diversas limitaciones en este proceso de revisión literaria, así como de investigación aplicada a los funcionarios policiales, entre las que se destacan, el poco tiempo con el que cuentan los funcionarios de la especialidad Sijin, debido a la

alta carga laboral y a los desplazamientos constantes a diversos casos ciudadanos que requieren su presencia, y debido a esto fue bastante dificultoso el desarrollo del instrumento.

Inicialmente los miembros del grupo operativo Sijin, manifestaron estar de acuerdo con el desarrollo del proceso investigativo, pero cuando se comenzó con el acercamiento eran muy reuentes a brindar información. No obstante, se logró la participación de todos, pero solamente con 5 participantes se pudo lograr la firma del consentimiento informado debido a que, por situaciones de confidencialidad en sus respuestas, no quisieron brindar información requerida para el consentimiento mismo, por lo cual lo desarrollaron con las iniciales de sus nombres y anónimos con los cuales se sentían más cómodos.

Es importante presentar la encuesta de forma personal para evitar información incorrecta en futuras encuestas. Es importante dedicar más tiempo a desarrollar la encuesta. De esta manera, la recopilación de datos puede reflejar muchas cosas importantes y generar un indicador preciso de los factores que contribuyen a la insatisfacción con el trabajo de los policías colombianos y la mala calidad de vida.

Recomendaciones.

Se precisa que, en la próxima investigación y desarrollo de instrumento, los miembros del grupo Sijin, de la Policía Nacional de Florencia, Caquetá sean encuestados cuando cuenten con tiempos más favorables de aplicación de instrumento.

Se hace pertinente, proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los miembros policiales de la Sijin en Florencia, Caquetá y es necesario e inevitable el diseño de políticas públicas que incidan en mitigar esta problemática social orientada a capacitaciones y preparación de los funcionarios hacia mejoras del clima organizacional, así como atender las áreas en donde se presentan falencias y en las cuales el funcionario se precisa insatisfecho, por lo cual afectan en gran medida el trabajo como defensores de derechos humanos de la sociedad, de este modo serán funcionarios que trabajen agradecidos y motivados con una institución tratando de

regirse por los lineamientos que los competen y de esta forma generar resultados positivos en su profesión como miembros de la Policía Nacional de Colombia.

Se recomienda a la institución policial que se brinden mejoras en los aspectos que presentan baja satisfacción los integrantes de la Sijin en Florencia, Caquetá, se hace preciso implementar una comunicación directa con el funcionario y escuchar los requerimientos para poder lograr cambios en el clima laboral de los integrantes del grupo operativo Sijin, y, por ende, que las áreas un buen ambiente físico de trabajo, áreas laborales acordes, clima laboral adecuado, la remuneración y relaciones interpersonales, se precisen altas y los funcionarios perciban un ambiente satisfactorio de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Arias, M. & Casenave, C. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.
- Bejarano, Y., Gómez, M., Ariza, C., Prieto, B., & Espinosa, N., (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas*, 8(1), 53-72.
- Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- Cano, Ignacio (2003); Controle interno: as corregedorias de Polícia; en: *¿Quem vigia os vigias? Um estudo sobre controle externo da polícia no Brasil*. J Lemgruber, L. Musumeci e I. Cano (Comp.). Rio de Janeiro, pp. 73 -119.
<http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/similar.php?lang=en&text=Controle%20interno:%20as%20corregedorias%20de%20Pol%C3%ADcia%20Quem%20vigia%20os%20vigias?%20Um%20estudo%20sobre%20controle%20externo%20da%20polic%C3%ADa%20no%20Brasil>
- Castro, B., Orjuela, G., Lozano, A., Avendaño, P., & Vargas, E. (2011) Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf
- Chiavenato, I. (2000a, b, c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Covey, S. (1997.) *Los Siete Hábitos de las personas altamente efectivas* (1ra ed., pp. 46-51). Barcelona: Editorial Espasa libros.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Estudios Empresariales*, (1), 21-43.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1692-2522201800020021500008&lng=en

- Flores, Roberto., J. L. Abreu y M. H. Badii (marzo 2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Gache, Fernando Luis; Otero, Dino. (Julio-diciembre 2010). Adam Smith: la mano invisible o la confianza. Visión de Futuro. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v14n2/v14n2a03.pdf>
- Godoy Córdoba Abogados. Recuperado de http://www.godoycordoba.com/?page_id=32
- Goldman, Kurt. (2008, 16 de septiembre). Motivación y Desmotivación en el Trabajo. Recuperado de <http://kurtgoldman.blogspot.com/2008/09/motivacin-y-desmotivacin-en-eltrabajo.html>.
- García, O., & Hoyo, D., (2002). La carga mental de trabajo. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- González, G., Moreno, J., Garrosa, H., & López, L., (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. Redalyc, 477 - 492.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.
- Hernández, A. (2004). Las personas con discapacidad su calidad de vida y la de su entorno. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf
- Maslow, A. (1964). Religions, Values and Peak-experiences. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación| Vol. 17 Núm. 33. pp.

215-250 | Medellín, Colombia.

<http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>

- Oigny, M. (1994). "Quemarse" en la profesión policial. *Revista Internacional de Policía Criminal*, Enero/Febrero, pp. 22-25.
- OMS. (2019). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
- Torres, C. (2010). *“Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto. Una propuesta de Intervención “Trabajo final de graduación, Recuperado de:*
https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Violanti, J.M. y Aron, F. (2014). *Ranking of police stressors. Psychological Reports*, Vol. 75, pp. 824-826.
- Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de Clima laboral en una dependencia pública. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Anexos

Anexo 1. Material multimedia:

<https://youtu.be/8-unpunil04>

Anexo 2. Cuestionario de satisfacción laboral.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82 de Peiró

A continuación se plantea un cuestionario con el objetivo de conocer los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la SIJIN Policía Nacional en Caquetá.

INTEGRANTES

ANGIE GERALDINE TUNJUELO MURILLO CÓDIGO 1811983457
JOLMAN LEONARDO CANO AREVALO CÓDIGO 1811023706
KATERINE JOHANA BORJA SALDARRIAGA CÓDIGO 1621980859
LUIS MIGUEL QUINCOZ GIL CÓDIGO 1812410065
LUIS MIGUEL TOLOSA JIMENEZ CÓDIGO 1721020658

Nota: Este cuestionario es con fines exclusivamente académicos.

Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades que le ofrece su trabajo, en realizar las cosas en que usted destaca:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades que le ofrece su trabajo, de hacer las cosas que le gustan:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

El salario que usted recibe:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Los objetivos, metas y tasas de producción que usted debe alcanzar:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

El entorno físico y el espacio del que dispone de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La iluminación de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La ventilación de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La temperatura de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades de promoción que tiene la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las relaciones personales con sus superiores:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La supervisión que ejercen sobre usted:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La proximidad y frecuencia con la que se es supervisado:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La forma en que sus supervisores juzgan su tarea:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La igualdad y justicia del trato que recibe en su empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

El apoyo que recibe de sus superiores

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La capacidad para decidir autónomamente los aspectos relativos a su trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Su participación en las decisiones de su departamento:

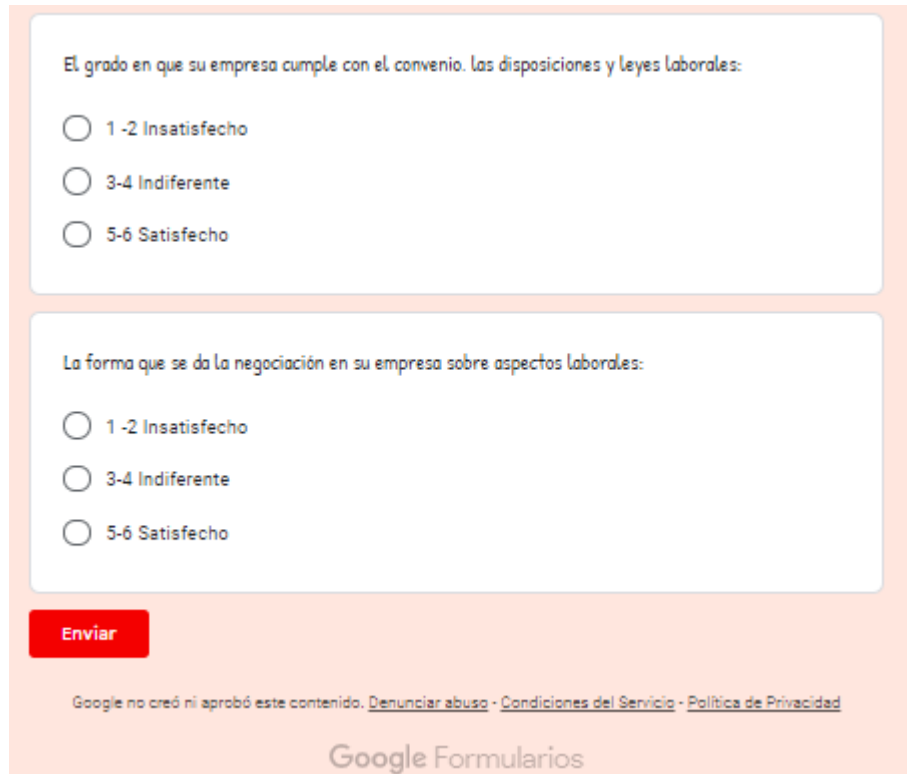
- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Su participación de las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Su participación de las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho



El grado en que su empresa cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales:

1 -2 Insatisfecho

3-4 Indiferente

5-6 Satisfecho

La forma que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales:

1 -2 Insatisfecho

3-4 Indiferente

5-6 Satisfecho

Enviar

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Link del cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-oRhmCNAd2-Ti4cGwZ2R3Y90EVnr3TJp4xNNdkPvwGjsiA/viewform?usp=sf_link

APLICACIÓN: La aplicación de dicho cuestionario se llevará a cabo por parte de los y las investigadores del Politécnico Gran Colombiano.

Anexo 2. Consentimiento informado

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	33 de 36

INFORMACION Y DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRACTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: “proyecto de práctica II – investigación aplicada
FACTORES PSICOSOCIALES QUE GENERAN INSATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA NACIONAL EN LA SIJIN, CAQUETÁ”.

Investigadores:

ANGIE GERALDINE TUNJUELO MURILLO

JOLMAN LEONARDO CANO AREVALO

KATERINE JOHANA BORJA SALDARRIAGA

LUIS MIGUEL QUINCOZ GIL

LUIS MIGUEL TOLOSA JIMENEZ

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Policía Nacional. El objetivo general del Plan es conocer los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional grupo Sijin en Florencia, Caquetá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL ³⁴
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	34 de 36

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, _____ denominada “ _____

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____